

第 47 回 秋田地方労働審議会 次第

日時：令和 6 年 3 月 7 日（木）

午前 10 時 00 分～午前 12 時 00 分

会場：秋田市町村会館 5 階 大会議室

1 開 会

2 秋田労働局長あいさつ

3 議 題

- (1) 会長の選出について
- (2) 各部会委員の指名について
- (3) 秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃改正決定の必要性の有無について（諮問）
- (4) 秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定について（諮問）
- (5) 令和 5 年度秋田労働局行政運営方針の進捗状況について
- (6) 質疑・意見交換

4 閉 会

【小林総務企画官】

定刻よりも少々早めですが、皆様お揃いですので始めさせていただきます。

本日はご多忙中のところ、ご出席くださりまして誠にありがとうございます。私は本日の司会を担当します、秋田労働局総務課の小林と申します。よろしくお願ひいたします。

それでは本日の配布資料を確認させていただきます。本日の配付資料は、第47回秋田地方労働審議会次第、同じく席図、秋田地方労働審議会第12期委員名簿、秋田労働局出席者名簿、厚生労働省組織例等を一綴りにしたものが一組。資料No.1「秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃改正決定の必要性の有無について」、資料No.2「秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定について」、資料No.3-1「令和6年度秋田労働局行政運営方針(案)概要版」、資料No.3-2「令和6年度秋田労働局行政運営方針(案)本文」、最後に参考資料、以上となります。ご確認のほど、よろしくお願ひします。

それでは、ただ今から第47回秋田地方労働審議会を開会いたします。はじめに、秋田労働局長、山本博之よりご挨拶を申し上げます。

【山本局長】

山本でございます。委員の皆様におかれましては、日頃より労働行政の運営にご理解、ご協力を賜っておりまして、この場を借りまして厚く御礼申し上げます。また本日はお忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。

さて、昨年のご承知のとおり春闘における賃上げ率が厚労省の集計で3.60%ということ、30年ぶりの高水準となりましたが、今年の春闘におきましても3月中旬の山場を前にしまして、大企業を中心としてではあります、早期に賃上げの方針を表明する動きも見られているところでございます。

中小零細規模の事業者が多い本県におきまして、賃金の上昇とコストの適切な価格転嫁を伴う、いわゆる賃金と物価の好循環が実現するかどうかの重要な局面であると考えております。

併せまして、急速な少子高齢化による就業者の減少等によりまして、県内では人手不足が年々深刻化しておりますので、賃上げに取り組む中小企業に対する支援に加えまして、企業の労働力確保のために若年者の県内就職や、Aターン就職の促進、職業訓練等による労働移動の円滑化等にも引き続き重点的に取り組んでいく予定でございます。

さらに本年4月には、いよいよ建設の事業、自動車運転の業務、それから医業に従事する医師にも時間外労働の上限規制が適用されますので、その施行に万全を期してまいりたいでございます。

本日は前回のご議論を踏まえまして、これらの施策を盛り込んだ令和6年度の行政運営方針の案についてご説明をいたしまして、ご議論いただく予定でございます。

また併せまして、家内労働部会と最低工賃専門部会から最低工賃の改定等について報告させていただきます。委員の皆様方におかれましては、ご忌憚のないご意見、ご助言をお願いいたしまして、開会のご挨拶といたします。本日はよろしくお願ひいたします。

【小林総務企画官】

次に委員の皆様のご紹介ですが、時間の都合もございますので、配布しております、秋田地方労働審議会第12期委員名簿により、紹介に変えさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

続いて、本日の定足数の確認でございますが、公益代表委員4名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5名が出席されております。公益代表、労働者代表、使用者代表、それぞれ3分の1以上の出席が得られましたので、地方労働審議会令第8条第1項により、本会議が成立しておりますことをご報告いたします。

なお本日、公益代表の武蔵美佳委員、山本尚子委員、使用者代表の金田弥生委員は、所用により欠席されております。

それでは、これからの議事進行につきましては、森会長にお願いいたします。会長、よろしくお願いいたします。

【森会長】

会長の森でございます。

ついに、2024年問題の該当年になってしまったというのが実感でございます。本会議におけます議題を見ていただきますと、引き続き課題になっているものは数年続けてというように残されております。ただこれを、「いや、なんとかしましょう。」と言う声だけではなく、実際に様々なアイディア、ご意見等、「ちょっとこれはおかしいかもしれない。」と思われるかもしれませんが、その中から何か新しいものが出てきて、この審議会が有意義なものになれば、と思っています。

せっかくでございますので、出席された委員の皆様方は最低1回は発言するというつもりで、しなければならぬと申しませんが、積極的に皆さんご発言いただければと思います。

それでは、本日は皆様方の様々なご協力・ご支援のもとに役割を果たしていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。では、着座して続けさせていただきます。

なお、本日の地方労働審議会の議事録につきましては、情報公開の対象となっておりますので、あらかじめご了承くださいませよう、お願いいたします。それでは、早速でございますが議事に入らせていただきます。

はじめに、議題(1)、秋田地方労働審議会家内労働部会報告ということでございますが、地方労働審議会令第6条第7項及び、秋田地方労働審議会運営規程第10条第1項によりまして、「家内労働部会がその所掌事務について議決をした時は、当議決をもって審議会の議決とすることができる」とされており、家内労働部会の議決が本審議会の議決となります。

秋田地方労働審議会家内労働部会運営規則第4条に基づき、石沢委員からご報告をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

【石沢公益代表委員】

それでは、家内労働部会から報告いたします。本日、山本家内労働部会長が欠席のため、

部会長代理の私から報告いたします。

秋田県通信機器用部分品製造業最低賃金改正決定の必要性の有無につきましては、本年1月10日に家内労働部会を開催し、審議いたしました。その結果につきまして、資料No.1をご覧ください。1ページにあります「秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃改正決定の必要性の有無について(報告)」のとおり、全会一致により、「改正の必要性はない」ということで結審いたしました。

また、今回は改正決定の必要性はなく、改正決定諮問を見送ることといたしましたが、今後、この最低工賃をどのようにしていくべきかについて、部会委員に意見を求めたところ、次回の令和7年度に実態調査を実施し、調査結果が今回の結果と大きく相違しない場合は、家内労働部会において改正決定の必要性の有無に関わる審議は行わず、廃止についての審議を行う必要があるとの意見で一致しましたので、報告書に家内労働部会意見として付記いたしました。

なお、秋田地方労働審議会運営規程第10条第1項に基づきまして、資料No.1の2ページのとおりに、同日付け会長名により局長へ答申いたしました。家内労働部会からの報告は以上です。

【森会長】

ありがとうございました。ただいまの報告につきまして、何かご質問等あれば、挙手をお願いします。ご質問がなければ、次の議題に進めたいと思いますがよろしいでしょうか。それでは議題の(2)に移らせていただきます。

議題の(2)、秋田地方労働審議会最低工賃専門部会報告についてです。地方労働審議会令第6条第7項及び、秋田地方労働審議会運営規程第10条第1項によりまして、「最低工賃専門部会がその所掌事務について議決をしたときは、当議決をもって審議会の議決とすることができる」、とされており、最低工賃専門部会の議決が本審議会の議決となります。秋田地方労働審議会最低工賃専門部会運営規則第4条に基づきまして、石沢委員から報告をお願いします。よろしくをお願いします。

【石沢公益代表委員】

それでは、秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃専門部会からご報告いたします。本日、山本工賃専門部会長が欠席のため、部会長代理の私から報告いたします。

秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定につきましては、本年2月14日に専門部会を開催し、審議いたしました。その結果につきましては、資料No.2の1ページにあります、「秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定について(報告)」のとおり、全会一致により改正することで結審いたしました。改正最低工賃につきましては、この報告の別紙に記載がありますとおり、31工程すべてについて1円から9円引き上げることとなっております。

なお、秋田地方労働審議会運営規程10条第1項に基づきまして、資料2の4ページのと

おり、同日付け会長名により、局長へ答申いたしました。秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低賃金専門会からの報告は以上です。

【森会長】

はい、石沢委員ありがとうございました。

ただいまの報告につきまして、何かご質問等ありますでしょうか。よろしいですね。それでは、ご質問がなければ次の議題に進みたいと思います。

議題(3)でございます。「令和6年度秋田労働局行政運営方針(案)」について。それでは事務局側から説明をよろしく申し上げます。

【立花労働基準部長】

労働基準部長の立花でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

秋田労働局行政運営方針(案)ということで、資料 No. 3-1 をベースに説明をしていきたいと思っております。行政運営方針の本体については資料 No. 3-2 になりますので、それについては適宜ページ数も含めて示しながら説明したいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

まずは資料 No. 3-1 の行政運営方針(案)の説明資料、ポイントを1枚めくっていただいて1ページ目になります。最低賃金引上げに向けた支援、最低賃金制度の適切な運営になります。

令和5年度の取組としましては、皆さんご承知のとおり、秋田県最低賃金について秋田地方最低賃金審議会において審議いただいた結果、目安額 39 円を5円上回る 44 円の引上げとなり、時間額が 897 円に改定されました。特定最低賃金については、既設の4業種で 23 円から 41 円の引上げとなる、930 円から 961 円に改定をされております。最低賃金の改定については、県内の各自治体・事業主・労働団体にご協力いただきまして、広報誌やホームページへの掲載等により広く周知を行っているところでございます。

課題としましては、毎年のことではありますが、引上げ幅が非常に大きくなりまして、影響率が現在高水準で推移をしております。中小企業への支援策として、業務改善助成金等や賃金引上げをしやすい環境整備への取組が必要となっております。

令和6年度の取組予定としましては、最低賃金の引上げに向けた支援の推進と、政府を挙げた重要な取組ということになりますので、最低賃金の引上げに向けた生産性向上に取り組む中小企業等への業務改善助成金の利用促進の周知と、最低賃金審議会の円滑な運営ということと、労働基準監督署による企業の賃金引上げへの支援や、働き方改革推進支援センターを活用した支援を行っていくこととしております。

次に2ページ目、長時間労働の抑制です。

令和5年度の取組としましては、労働時間・相談支援班による説明会として、説明会が70回、訪問支援461件ということと、過重労働が疑われる事業場への監督指導として、177件を行っております。

また、医療保健業、自動車運転車を使用する事業場に対する説明会の実施として、医療保

健業が 100 事業場、道路貨物運送業が 250 事業場、道路旅客運送業のうちバスが 17 事業場、タクシーが 58 事業場、建設業は 1,005 事業場がそれぞれ参加されております。課題としましては、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の結果は、違法な時間外労働があった事業所数が 72 件ということで、引き続き長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底が必要と考えております。

令和 6 年度を取組予定としましては、引き続き中小企業・小規模事業者等に対する支援を行っていくこと、時間外労働の上限規制適用猶予事業の業種であった医師、自動車運送業、建設業については適用されますので、それらの業種に向けた労働時間短縮に向けた支援と、併せて監督指導の徹底を行っていくこととしております。

3 点目、3 ページに行きまして、「第 14 次労働災害防止計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」です。

令和 5 年度を取組としましては、作業行動に起因する労働災害、特に転倒災害の防止であるとか、職場におけるメンタルヘルス対策の普及促進、また第 14 次労働災害防止計画の周知と取組促進、新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止措置に関する指導をしております。

課題としましては、高齢労働者の転倒災害の増加が顕著であることや、労災による休業リスクの認識が事業者は不十分であるということ、作業行動に起因する労働災害はハード面だけではなくソフト面の対策、労働者側の協力も必要だということも重点的なところとなります。

また、小規模事業場のメンタルヘルスへの取組と理解というのが不十分ということになりますし、化学物質を取り扱う事業場及び、石綿使用建築物の解体業者への周知と法令に基づく措置等の実施というのがまだ少し十分に行われていないということが課題となっております。

令和 6 年度を取組予定としましては、事業主に対して安全衛生対策に取り組むメリットについての意識啓発を図るということ、また転倒災害等のソフト面におきましては、小売業や介護施設の転倒災害防止対策の取組事例集の作成であることや、腰痛になりにくい介護方法等の紹介を行っていくこと、高齢者の転倒防止対策のハード面からの支援である、エイジフレンドリー補助金の活用の推奨を行っていくということ。また、自主点検の実施によるメンタルヘルス対策の履行状況の確認と取組の促進。新たな化学物質規制の周知と石綿ばく露防止対策の徹底を行っていくこととしております。説明は以上です。

【今野職業安定部長】

職業安定部長の今野でございます。私からは 4 ページ目以降、主に雇用関係の施策についてご説明させていただきます。資料 3 枚になっておりまして、緑色ベースになっているもので、1 枚目が「中小企業等に対する人材確保の支援」、2 枚目が「リスクリングによる能力向上支援と成長分野への労働移動の円滑化」、3 枚目が「多様な人材の就労・社会参加の促進」、この 3 つについてご説明いたします。

まず1枚目、4ページになります。令和5年度は、中小企業等に対する人材確保の支援としまして、関係団体と連携した体験会ですとか、ハローワークでの業界動画の放映などによりまして、業界の魅力発信を行っていくということ、それから積極的に事業所に訪問させていただきまして、より採用しやすい求人票となるような助言等を実施してまいりました。

それから2番目にありますとおり、昨今のオンライン化の流れというのがありますが、このようなものを活用し、利便性の強化にも取り組んでおります。

3つ目ですが、地域の労働力確保のためには新規の学卒者の県内就職、Aターン促進の取組が必要になってきますので、合同就職面接会や、東京と秋田で実施しているAターンフェア等の機会を通じた県内の企業と学生の方や秋田で働くことを希望されている方の出会いの場の確保や、若者交流サロンというのを書いておりますが、一度働いた方の定着の支援、こういったものについて秋田県庁をはじめとする自治体の方々とも連携して取り組んでまいりました。

課題としては、引き続き特に医療・福祉や建設、警備、運輸等の企業、いわゆる人手不足分野や中小企業の方々、このようなところでの人手不足感が深刻な状況が続いております。

一方、求職者側としましては、課題等の3つ目の、少子高齢化による就職希望者の減少、若年者の流出というのも続いております。右側の図の上にございますとおり、高校生と大学生の県内就職割合、いずれも新型コロナウイルスの5類移行や、社会への影響が少なくなるにつれて、一度上がったものの、元の水準に戻りつつあるような動きになっております。ちなみにこの図ですが、若泉委員から前回、「希望割合なのか。」というようなご指摘をいただきました。若干の未内定者が入っているような表になっていましたので、ご指摘を踏まえて、少し全体を整理し直しております。最終値に変えた関係で0.1ポイントや0.2~0.3ポイント少々修正している箇所はありますが、大きな影響はございません。

その下の図ですが、こちらと同じくご指摘をいただきまして、今回追加いたしました。産業別の充足状況になっております。もう少し詳細なものは一番後ろの参考資料の1ページ目にございます。こちらをご覧いただきたいと思っております。こちらは、新規高卒者の方、産業別に求人・求職者の状況と、充足率についてまとめております。青色が求職数、オレンジが県内の就職決定者数、緑色が充足率になっております。ご覧いただければ分かるとおり、製造業と建設業の求人が全体の半数以上になっております。就職はやはり製造業が圧倒的に多いです。建設業も数は多いのですが、充足率としては20%を下回るような状況となっております。その他、医療・福祉業やサービス業、こういった人手不足分野と言われるようなところは、やはり採用が難しいという状況であることが伺えます。こういったことも踏まえまして、引き続き県内就職やAターン就職の促進に取り組んでいきたいと考えております。

元の資料の4ページにお戻りください。こちらが一番下の令和6年度取組予定等ございます。関係団体、業界団体等と連携して人材確保支援や、求職者の希望に合わせて、ある程度求人条件を緩和しながら、利用者の希望と合わせられるような丁寧なマッチングに努めたいと考えております。引き続き高校生等については、早い段階から県内企業等の出会いの場の機会を設けていきたいと考えております。

続きまして、次の5ページをご覧ください。こちらでは主に能力向上支援や、労働移動の円滑化について記載しております。

取組実績のところですが、公共職業訓練や求職者支援訓練の実施により離職した方の能力開発を支援するとともに、(1)の2つ目のポツのところにありますとおり、県や、高齢・障害・求職者雇用支援機構、それから労使の皆様方などで構成される職業能力開発促進協議会で訓練内容を検討しつつ、改善の方法についてまとめております。

これらを通じて、(2)のところですが、この協議会の議論等も踏まえ、デジタル分野の訓練機関の確保を進めるとともに、秋田県庁におきまして、デジタル分野の在職者訓練の拡充等にも取り組んでいただけることになっております。

それから(3)にありますように、賃金の上昇を伴う転職等が可能になるように、賃上げと正社員化を併せて行った場合に一定の額を支給する、キャリアアップ助成金といったものがあります。こういった各助成金について経済団体や、事業所に直接訪問させていただいた機会を利用し、活用を呼びかけてまいりました。

課題としましては、真ん中のところですが、引き続き地域のニーズを踏まえた職業訓練の実施、それからデジタル人材に関わるニーズに即した求人内容の設定をしていくという取組は必要となっております。引き続き助成金等も効果的に周知・広報に取り組んでいく必要があると考えております。

一番下の令和6年度取組予定ですが、引き続き、職業訓練修了者の就職支援を丁寧に取り組んでいきたいと考えております。地域ニーズを踏まえた訓練となるように、引き続き関係機関と連携して、ご意見をいただきながら取り組んでいきたいと考えております。

その話と関連しますが、先程ご説明した職業能力開発促進協議会での議論を踏まえまして、(2)のとおり、在職者訓練を含めてデジタル人材の育成に引き続き取り組みたいと考えております。その他、助成金の周知にも引き続き取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、次の6ページをお開きください。多様な人材の就労・社会参加の促進です。こちらは分野別に説明させていただきます。

まず取組実績の(1)のところ、高齢者について記載しております。右の図にありますとおり、県内の高年齢被保険者数、非常に増加傾向がございます。高齢化が進んでおり、70歳までの就業機会の確保に向けた支援が非常に必要な状況となっております。

このため、各ハローワークで高齢者に向けた個別の担当者制といった支援を実施するほか、事業所側に関しましても、70歳まで就業機会を確保できるような機会をどのように設けたら良いか、ということをお伝えできるようなセミナー等を実施してまいりました。

下の課題の(1)をご覧くださいなのですが、県内で少子化が進んでおり、高年齢被保険者は増えていますので、引き続き70歳までの就業機会確保措置の導入に向けた支援が必要と考えております。

令和6年度取組予定の(1)のところですが、引き続きこの導入に向けた事業主支援を行うとともに、高年齢者の方に対しても職業生活設計に関するセミナーや面接会等の実施に取り組んでいきたいと考えております。

上に戻っていただきまして、取組実績の(2)の障害者のところになります。

障害者の方々は一人一人、障害特性は異なりますので、各企業の方々に対して関係機関が一体となり、雇入れ支援に加え、働き始めてから定着ということも課題ですので、このようなどころまで支援を進めてきました。課題としましては、法定雇用率の引上げがあります。これも見据えて取り組む必要がありますので、今後の取組予定の(2)のところですが、今後未達成となることが見込まれる企業に対して、関係機関と連携して支援を進めていきたいと考えております。

その他(3)にあります、外国人についても適切な雇用管理が行われるように支援を進めるとともに、氷河期の方々についても引き続き支援を進めていきたいと考えております。以上です。

【田中雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の田中です。いつもお世話になっておりましてありがとうございます。

雇用環境・均等室の重点ですが、今年度に引き続きまして、来年度も女性活躍、仕事と育児介護の両立支援、それから非正規雇用労働者の処遇改善、ハラスメント防止対策に取り組むこととしております。

まず7ページの(1)の女性活躍推進法の関係です。右に法の施行状況の表がございまして、助言等の件数を載せております。一番下の行にありますように、情報公表ができていないということで、是正を求めた件数が最も多くなっています。この情報公表というのは、101人以上の事業主は、女性労働者の割合や管理職に占める女性割合等の情報を選択して公表し、おおむね年1回以上更新する義務がありますが、毎年督促しなければならない企業が3割ある、という実情があります。

また、301人以上の事業主は、男女の賃金差異の公表も義務付けられていますが、秋田の義務企業は79社、すべて公表をいただいております。公表にあたっては、要因分析や今後の取組なども追記していただくように働きかけておりますが、その割合は2割に満たないという状況にあります。

表の下から2番目のところに目標達成努力義務と書いておりますが、計画に定めた目標達成は努力義務ですが、計画を立てただけで点検・評価・見直しをしていない企業というのも見られるところですので、法の趣旨から言いますと、女性活躍のために、課題を把握して取り組んでいただいて、その取組を積極的にアピールしていただくというのを目指しているわけですが、少しその動きになっていない状況かと思っております。

男女の賃金差異への要因分析については、このやり方を盛り込んだ事業主マニュアルを3月に改訂する予定ですので、その活用を促して各企業で着実に取組が行われて、男女の賃金差異が縮小していくような動きになるように取り組んでいきたいと考えています。

(2)の育児・介護休業法の関係ですが、前回に引き続きまして、令和4年4月に義務付けられました、雇用環境整備、相談窓口の設置等をしていただくものになりますが、これが講じられていない企業がまだ6割を超えているというような実態となっております。少子化

対策というのは、喫緊の課題となっているわけですが、個々の企業におかれましては、なかなか身近な問題として取り組むというような状況ではない、という印象を受けているところです。後で資料をご覧いただくのですが、取組の必要性や事例、支援策、助成金等を紹介する資料等を作成して送付する等の周知に取り組んでいるところです。

8 ページになりますが、非正規雇用労働者の処遇改善の関係です。まず、(1)パートタイム・有期雇用労働法の施行状況の表を載せております。労働基準監督署と連携いたしまして、同一労働・同一賃金の対応が不十分な企業について状況を確認しまして、第8条違反、不合理な待遇差の禁止の違反を是正した企業が増えているところです。この不合理かどうかの判断は司法判断なわけなのですが、雇用形態を理由としている場合等は、行政指導により是正確認まで行っているものになります。

一方で、法違反とまで言えない場合は、雇用管理改善を促す助言を行っておりまして、それが一番下の件数になります。賃金総額で占める割合の高い基本給・賞与について、差を設けている理由や内容を適切に説明できるようになっているか、そこが不十分なところについては点検をしてくださいという要請を行っているところです。点検していただいた結果、見直しが必要であれば、働き方改革推進支援センターの専門家による支援や、キャリアアップ助成金を活用して取り組んでいただけるように働きかけているところです。

それから右側に、昨年10月から開始した年収の壁支援強化パッケージの概要を載せてあります。賃上げによって収入が上がっても、社会保険料負担によって収入が減少してしまうということで、就業調整をされている方が一定程度いらっしゃるために、人手不足への対応が急務ということで、当面の対応として活用を促しているものになります。

106万円の壁につきましては、キャリアアップ助成金に新コースを設けまして、労働者の手取り収入が減少しないように手当の支給、あるいは賃上げや労働時間延長を行った事業主に対しまして、労働者1人当たり最大50万円の助成を行うことになっておりまして、1月末時点で、全国でこの取組の対象となる方が14万人を超える見込みとなっています。

この壁を意識されている方が60万人程度といわれていますので、秋田県におきましても、壁の問題の解決策を求めていらっしゃる企業に対して活用の支援をしていきたいと考えております。

次に9ページ、ハラスメント防止対策についてです。前回同様、相談事項として最も多いパワーハラスメントといじめ・嫌がらせの相談への対応状況について、ご説明します。

相談は合計で高止まりしています。右の図にありますように、紛争解決援助制度の利用につきましては、当事者の申し出、申請が必要ということで、あまり多くない状況が続いております。パワハラに該当するかどうか、の問題というよりは、行為者の言動によって現に精神に不調をきたしたり、休職・退職せざるを得ない方が出ているというご相談がありまして、それは結局、職場全体の雰囲気や、生産性の悪化、それから事後の対応で業務に影響が出たりというような可能性があるものが見られます。

また、報道に見られますように、企業イメージへの影響も深刻なものになりますので、ハラスメント防止に取り組む企業を引き続き支援して、事案が生じた場合、紛争解決援助制度

を活用いただいて早期に解決いただく、という働きかけをしていきたいと考えております。

一番下のところになります。ワークエンゲージメントを含む働きがいの向上に向けて周知ということを書いております。少し資料をご紹介しますんですが、一番後ろの資料の中にある、「働きがいのある職場づくりのために」をご覧ください。これは厚生労働省の委託事業で作成されたものでして、働きがいに関する概念としてエンゲージメントの注目度が増していることで、そのご紹介の資料になります。ご覧いただきますと、仕事にやりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を受ける状態を指すワークエンゲージメント。それから、所属組織への貢献意欲を指す従業員エンゲージメントがあります。その向上によって従業員の定着、生産性の向上、職場の活性化が期待される、ということです。

次のページからは必要な取組や、事例等が載っております。今後はセミナーを開催など普及・促進の動きが出てくる予定になっております。ご興味を持たれて、取り組みたいという企業に対して、しっかりご紹介をしていきたいと考えております。

それから、その手前に添付してあります青い資料もご紹介をしたいのですが、こちらは委員の皆様にも共有するように指示があった厚生労働省作成の資料になります。仕事と育児の両立支援に関する内容を取りまとめたものです。2ページ目は人口減少の状況、3ページ目は経済への影響。それからその下ですが、人口減少のスピードはこれから年々高まって、まさに時間との戦いだ、ということが記載されています。

5ページ目には、若い世代では子どもを持つことが経済的リスクになるという現状があること、それからその下ですが、2030年代に入るまでがラストチャンスなので、企業の取組が期待されています、というような内容になっています。

13ページ目からは、わずかなんですが、企業の取組事例等もご紹介しております。最後の17ページ目ですが、子ども未来戦略が策定されていまして、これから支援が拡充されていくということも記載されております。前回もご意見がありましたが、「働きたいけれども、子育てや家庭事情で働けない」という方もいらっしゃるという中で、保育支援などの環境整備や育児期の柔軟な働き方の推進、法改正などの整備、そういったことも全体的に充実させていくということが重要で、労働局としてもしっかり取り組んでいきたいと考えております。以上です。

【目黒総務部長】

最後に、労働保険徴収業務について2点、ご説明させていただきます。資料No. 3-1の最後の2ページです。

この2点は、本省の重点項目であり、秋田労働局でも同様に重点施策として位置づけております。

1つ目は電子申請の利用促進です。こちらに書かれていますように、SNSも活用した周知・広報を取り組んでまいりました。結果はグラフの下に数字があるとおりですが、ここ数年、件数が伸びている状況です。しかしながら、満足いく数字かといえばそうではありません。この電子申請は、1回やったら、その事業場の方はその次以降もずっとやるのか、というと、

仕組みとしてはそうではなく、実際に個々の事業場を見てみると、電子申請をやった次の年に紙でやっているところもあったりするのですが、この取組により、一定の成果が出ているので、引き続きこの手法で取り組んでいきたいと考えております。

2つ目の未手続事業場の一掃対策と収納未済歳入額の縮減です。資料の取組実績に書かれているように、まずは未手続事業場の把握をして、加入勧奨の手続き指導に取り組んでいく必要があります。その下に実績の数値がいくつか載っていますが、特に重要なものは、一番右のグラフとその隣に記載している収納率です。収納率向上のために実施している取組ですので、数値としてはここに尽きるのではないかと、思います。この数字の分析としましては、グラフにあるとおり、ここ数年で収納率が伸びておりますので、取組の方法としては間違っていないのではないかと、理解しております。全国的な水準を見ますと、数値としては全国平均値と大体同じぐらいであって、秋田労働局の収納率は、47労働局の中では、例年、大体真ん中ぐらいとなっております。数字を見ると、おおよそ99%ですので、一見ほとんど収納していただいているように見えますが、徴収決定額といいまして、徴収していただくべき金額というのが百十何億円という数字でありまして、その1%を計算すれば億単位になりますので、まだまだ取り組むべき余地はある、と考えております。

課題としては、事業主の皆様にご理解をいただくことや、ご理解いただいても、各事業主の資金面で納付いただけないケースなどございますが、先程も申し上げましたとおり、この取組により一定の成果が出ておりますので、同じように、地道に続けてまいりたいと考えております。以上です。

【森会長】

はい、事務局の皆様方、ご説明ありがとうございました。

質問内容、ご意見内容、ある程度整理していただきたいと思いますが、ただいま事務局の説明がございました「令和6年度秋田労働局行政運営方針（案）」につきまして、ただいまからご意見・ご質問をいただければと思います。ご意見ある方は挙手をしていただき、私の方でご指名させていただきますので、ご発言をお願いします。

はい、どうぞ佐藤委員。

【佐藤使用者代表委員】

佐藤です。ご説明ありがとうございます。

2点ほど分からないこともありますので、教えていただきたいことを含めて、ご質問させていただきます。

1つ目が、今いただいていた資料の3ページ目で、労働災害計画等のところの、令和5年取組実績の(3)、職場におけるメンタルヘルス対策の①のところなんですけども、うちも従業員がいてメンタル的に悩む方、仕事の中で悩む方と色々話を聞くと、ご家庭の中で悩む方という方がいらっしゃっているのが現状です。でも、もちろん職場に関しては、私達含めてセミナーを受けたり、動画を見たりとか色々勉強しております。その中でも家庭のところっ

てなかなか踏み込めないところもありまして、今メンタルヘルスの先生に来ていただいて、家庭も職場もということで、トータル的に面談していただくなどしているんですけども、今のこの資料のところに個別指導等というのがちょっとありましたので、企業に対してそういった健康障害等が起こっている方の個人的な個別指導等が実際行われているのか、それとも手順を踏めばできるのか、その辺を一つお伺いしたいというのが1つ目です。

2つ目が女性活躍とかパワハラに繋がってくるのかなと思うんですけども。LGBTQとか最近、新聞・メディアなんかでも話題になっていて、社内でもそういう方がいらっしゃるんですよ、という周知も行っているんですが、その辺、県の方だとパートナーシップ制度がやっとなんかできたりしております。ただ今回の資料ですとか、今いろいろと県などから送られてきているセミナーなどを見ても、その辺ってなかなかまだ、世間一般で周知されているんですけども、企業側での取組というのがまだまだ遅れているのかなと思いましたので、今後の計画ですとか、今実施していることがあれば教えていただきたいと思います。以上です。

【森会長】

はい、ありがとうございました。それでは基準部長、よろしくお願いします。

【立花労働基準部長】

職場におけるメンタルヘルス対策の部分ですが、ここでいう個別指導というのは、例えばメンタルが発症したからという形での個別指導というかたちではなく、企業側がメンタルヘルス対策を行っているか、いないかという観点で、こちらが情報収集している中で、取組を行っていない企業に対しての個別指導にはなりません。そういった意味で仰っていただいた、実際にメンタルが起こっていることに対する指導、あるいは家庭での取組ということに対しての指導というものではないということは、ご理解いただければと思います。

【森会長】

ありがとうございます。この件に関しまして何かご意見ご質問ある方いらっしゃいますでしょうか。

【佐藤使用者代表委員】

理解しました。そこちょっと突っ込んでしまうんですけども、もし、そういう方が会社の中で家庭含めて、職場で体調を崩した方がいらっしゃると、そのような方にセミナーではないですけども、何かそのような勉強会や説明会、会社側の僕らが聞くものではない、逆のようなそのようなものはあるものなんでしょうか。

【森会長】

どうぞ。

【立花労働基準部長】

ここに記載していますように、秋田産業保健総合支援センターには、基本的には事業者向け、あるいは企業の担当者さん向けのセミナーというものを実施しておりますが、個別の労働者の方からの相談は、申し訳ありませんが支援センターで対応しているというわけではありません。あくまでもその担当者を通じたかたちで、それぞれの企業において、産業医なり、メンタルヘルス対策の方をご紹介してもらおうというようなかたちをとっていただくというのが、今こちらで実施していることとなります。申し訳ありません。

【佐藤使用者代表委員】

分かりました。ありがとうございます。

【森会長】

よろしいですか。はい。

大学でも個別にそのような相談室がありますので相談していますし、それ以外でも産業医が一番影響力ありますけども、臨床心理のスタッフも秋田県内に展開しておりますので、どんどんお声掛けしていただければと思います。

それではもう1つの方、LGBTの方ですね。よろしくお願いします。

【田中雇用環境・均等室長】

LGBTQ の関係は、いろんな周知資料等を活用して、私どもでも啓発を実施していますが、労働関係法令の関係ですと、例えばパワーハラスメントの一類型として、機微な個人情報を広めることも含まれてきますよという周知を行っているところです。

実際にこの問題についての対応の在り方や、社内的な意識付けや啓発については、仰っておられますように大変重要かと思えます。「何々に基づいてこのようにやってください。」ということ、労働局として実施しているかという、そのような体系立てたものではないものの、相談対応は行っておりますので、意識して今後取り組んでいくべきであると思えました。ありがとうございます。

【森会長】

よろしいでしょうか。どうぞ。

【佐藤使用者代表委員】

資料等は、ネットか何かでとれるというような資料でしょうか。

【田中雇用環境・均等室長】

そうですね、とれるようになっておりますが、「ここにしっかりまとまってあります。」という感じでは載せていないような気がしますので、そこも確認して対応したいと思えます。

【佐藤使用者代表委員】

分かりました、ありがとうございます。

【田中雇用環境・均等室長】

ありがとうございます。

【森会長】

この件に関しまして、何か、よろしいですか。

なかなかハラスメントする側は、分かってやっている人よりも、全く分かっていなくてやっている場合が多いので、やはり事例集で「こういうのも相当するんですよ。」というのを、やはりいろいろネット等であげていただく必要があるかと思えますので、よろしく願いします。

それでは、今の件に関しましてでもいいですし、それ以外のことでもどうぞご遠慮なく。はいどうぞ、小林委員。

【小林労働者代表委員】

小林です。私もちょっとよく分からないところがあるので教えてください。

1つ目、最初に女性活躍のところなんですけれども。

【森会長】

ページでいきましょう。

【小林労働者代表委員】

7ページですね。

令和6年度の取組予定の(2)で、「男女とも仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境整備に向けて」というところ、そのとおりで思って、すごく大事なことだとは思っています。でも、それを実現するために、私はやっぱり長時間労働の是正をしないと可能にはならないなって、いつも思っているんです。そこが改善されないうちは「男女で一緒に子育てもしましょう。仕事もちゃんとやりましょう。」とはいかないと思うんです。

ちょっと戻るんですが、2ページの「長時間労働の抑制」の6年度(2)のところ。(1)は当然なんだろうけれど、(2)の「中小企業・小規模事業者等に対する支援」というのは具体的にどのようなことを指すのかというところを少し詳しく教えてください。

それと、「長時間労働をしているので、それを無くしましょう。」ということは、誰でも言えると思うんですが、その長時間労働がそもそも起きている原因というのは何なのか、その辺は分析しているのかどうかをお知らせください。

それからもう1点ですけど、ちょっと気になったのが、6ページ。

高齢者の雇用促進ということを掲げているのだと思いますが、片や転倒の事故とか、そのような労災が増えてきているということもあるのですが、そこは果たして両立していくものなのか。雇用を促進すればますますそのような労災が増えていくのではないか。勿論、対策もいろいろ立てているようではありますけれども、その辺がどうなのかなど、ちょっと疑問に思いましたので教えていただければと思います。

【森会長】

はい、じゃあ2点いただきました。
まず、最初のほう。

【立花労働基準部長】

はい。まず、労働時間相談支援ですが、どのようなかたちであれば企業側が労働時間抑制できるのか、あるいは、新しい法律の制度など、そのような相談と支援を行っています。相談支援に関しては、直接に労働時間の削減を実施しているものではないです。むしろ、長時間労働の抑制ということ言えば、監督指導の方がメインということになりますので、こちらで長時間労働の抑制を行っているのご理解いただければと思います。

2点目、すみません。もう一度お伺いしてよろしいですか。

【小林労働者代表委員】

高齢者雇用の促進です。

【立花労働基準部長】

高齢者の雇用で労災が増えるということに関しては、こちらも特に秋田県の場合ですと、高齢者の労働者の率がかかなり高いというものがあります。それを前提とした上で、労働者の方が働くにあたって、どのように労災を防げるのかというところにおいては、記載されていますとおり、特に多いのが転倒であるとか、また腰痛というものになります。そのような災害を減らそうということで、取組を行っているところです。

その中でも、ハード面というのは事業主側が特に気をつけなければいけないものです。例えば環境整備等で実施しつつ、ソフト面という形で労働者自身が転倒しないように、例えば体幹を鍛える等、そういったものを実施していくということにしています。そういったものを取り組んでもらうための補助金・助成金というかたちで、エイジフレンドリー補助金があり、次年度も行っていくことにしております。そういったものをご活用いただいた上で、高齢者の労災を減らしていこうと考えています。

【森会長】

よろしいですか。

【小林労働者代表委員】

ありがとうございます。

【森会長】

はい。この問題に対して、付け加えもしくは意見等は。

はい、どうぞ。堀江委員。

【堀江使用者代表委員】

はい、堀江です。

私もちょっと教えて欲しかったんですけども、昔は労災といえば、「切った」、「怪我した」というのが主だったんですけども、これを見ると、労災のメインが転倒と腰痛ということ、すごく今増えてきているということは、やはり介護事業とか、そのようなものが増えてきたことも1つなんではないでしょうか。

【立花労働基準部長】

転倒とか腰痛も含めてですが、労働災害が多くなっています。労働者の高齢化が原因と考えられています。秋田県に限らず、全国的な傾向が強く、それは全体の労働者の年齢構成を見ていくと、20年、30年前の転倒災害は、そこまで多いわけではありませんが、20年前40代だった人が、20年後は60代になってくるので、そういった意味で、転倒災害等の割合は増えてきていることになります。

【堀江使用者代表委員】

はい、ありがとうございました。

あと疑問に思ったのが、転倒だと、転倒が原因で何かになって労災、といきやすいと思うんですけど、腰痛ってなった場合に、それを労災として企業側がどこまでちゃんと届けているのかなというのがあります。あとその仕切りの境目の判断が、非常に難しいとは思いますが、そこまでは労働局さんのほうでは見えないとは思いますが、そこら辺は何か、疑問に思うこととかあったりするものですか。

【立花労働基準部長】

一般的に、腰痛の場合は、労災として認められるか認められないか、という観点で、重たい物を持って急激な動作をしたという場合は、急性の腰痛ということで一応、労災として認める場合があります。また、それ以外については、同じ姿勢をずっと保っている状態であることや、慢性的な腰痛というものについては、どのような就業態度をとっていたかという観点で最終的に労災として認めるかどうか、といった判断となりますので、そこで少し違いはあります。一般的に、ここでいう腰痛というのは、介護労働のようなかたちで、介助をしている時に急激な動作をした、あるいは重たい物を持ったまま捻る等というような動作をし

た場合に、腰痛というものとして認めるケースは多いかと思われま

【堀江使用者代表委員】

はい、ありがとうございます。

我が社でも気をつけて、環境を整えていきたいと思

【森会長】

はい、この件に関しまして。

小川委員、よろしいですか。

【小川労働者代表委員】

別の事でも、よろしいですか。

【森会長】

この件に関しましては、よろしいでしょうか。

【小川委員】

特に無いです、はい。

【森会長】

1つ付け加えるべきところは、今まで雇い主側が想定している働く人のモデルというのが、大体は男性で、健康で、という典型的なモデルを考えて、仕事の内容もそれによって割り振られているのですが、現在のところは先程、基準部長さんからもお話がありましたように高齢化しているということで、本当は働く人のモデルを改めなければいけないという時代になっているのですが、これが徐々に来ているので、なかなか企業側が切り替えられないというのが、大きな問題として挙がっているんですね。それは LGBT も同じようなことで、世の中の基準が段々変わってくるという、色々なものを受け入れていかなきゃいけない。障害者雇用もそうですけれども、そのようなかたちで自分たちが企業側として働いてもらう労働者のイメージ、というものを変えていくというところはなかなか踏み込めないんですね。これはすごく難しいことなので、お金もかかるし。でも、それを少しずつやっていると、どうしても対応できないということになってきますので、この辺のところはなかなか難しいところだと思います。例えば、いつも腰を曲げないとできない仕事というのは、「それでも昔やっていて長時間大丈夫だった。」、「大丈夫じゃないんだけどなんとなくあった。」という時代ではなくなってくるとなると、もはやそのところは腰を曲げないでもできる方法は何か、というようなかたちで、いろいろ工夫されている企業さんもございます。このように、何かしらのかたちで色々な事例をあちこちから見つけ出してきて、そこで上手にお金をかけずに変えられた企業さんが生き残るという時代ですし、また逆に、それは雇

主側の責任だからではなくて、やはり労働者側もそれに向けて様々な提案をしていく、というようなことは必要ではないかなと思います。付け加えて申し訳ございません。

それではそれ以外の質問、どうぞ、小川委員。

【小川労働者代表委員】

はい、ありがとうございます。

会長の話を聞いていたら関わりがあるな、という気がしてきたんですが、障害者雇用の関係です。安定部の6ページ。

【森会長】

6ページですね。

【小川労働者代表委員】

障害者雇用の関係で、支援について知りたいと思います。

取組実績にも記載がございますし、課題、支援の強化、そして取組予定にも支援をしますと書いてありますけれども、具体的な支援の中身が知りたいと思っています。というのも今年、いわゆる合理的配慮が義務化をされるという新たなステージになるわけで、そうしたところでソフト的な支援もあるでしょうし、あるいはハードの支援ももしかするとあるかもしれない。先程説明の中であったように、特性が異なる、様々な特性があるという中で、準備をしたり、あるいは定着をさせるための支援について、様々な取組があるかと思うんですが、その点を具体的に教えていただければと思います。よろしくお願いいたします。

【森会長】

はい。じゃあ、お願いいたします。

【今野職業安定部長】

まずは雇用に向けて取り組んでいただく際に、一般的なものとして、障害特性や障害者の方を雇う際にどのような配慮が必要かを、理解いただく必要がありますので、ハローワークでセミナーも実施しております。このようなセミナーでは、例えば、アビリンピックと併せて開催して、実際、活躍しているところと併せて見ていただいているような取組も行っています。

あとは、ハローワークが直接、未達成になっている企業にお伺いをして、ご説明をお願いをしてくるというようなことも実施しております。その上で、企業の方々が「じゃあ実際に雇ってみようか。」という話になってきましたら、ハローワークでマッチングだけして終わりということではなかなか難しいですので、今、健常者の方がやっているような仕事がたくさんある中で、どのような仕事をやっていただけるのか、1人の方の仕事を2つに分けるなど、どう業務を切り出していくのかというところを障害者職業センターですとか、障害

者就業・生活支援センターですとか、こういった関係機関と一緒にあって、その会社さんに対してご相談に乗っていく。それで実際雇い入れということになりましたら、時々お話も伺いながら「何か困っていることないですか。」ということでその後の定着支援も実施しております。

また、雇っていただく際の助成金も用意しています。特定求職者雇用開発助成金というものもありまして、ハローワークの紹介で障害者の方を継続して雇用することになりましたら、ある程度雇用を継続した段階で一定額をお支払いするもの等もございます。その他、障害者雇用は納付金制度がございますので、この納付金について、法定雇用率を超えていれば、その分、一定金額が調整金として支給されます。その他、この納付金の財源で、例えば障害者の方を雇うための施設整備等に活用できる助成金もございます。納付金制度は高齢・障害・求職者雇用支援機構になりますが、こういった助成制度もございます。

【森会長】

ありがとうございます。

小川委員、いかがでしょうか。

【小川労働者代表委員】

ありがとうございました。法定率があると数字ありきのような施策をなんとなくイメージしてしまうんですけれども、お互いの理解を促進するということがまず重要だと思っておりますので、そのような点については厚労省に限らず他の省とも連携した、広い取組をお願いしたいと思っております。よろしく申し上げます。

【森会長】

はい、ありがとうございました。他に。

どうぞ、若泉委員。

【若泉使用者代表委員】

はい、若泉です。

今の障害者の方の雇用についてなんですけれども、以前もちょっとお話ししたことがあると思うんですけれども、障害者の方って手帳を持っていて、レベル1から6とかあると思うんですけれども、単純に障害者さんもみんな働きたいと思っているんですよ。実はうちもいますけれども。雇用する側の立場になると重度の障害をお持ちの方と軽度の障害をお持ちの方が、同じレベルで最低賃金で同じ給料払ってください、と言われると考えちゃうんですよ。ですので、単純に障害者の方のでき得るレベルの賃金テーブルという設定っていうのができませんかって、昨年か2年ぐらい前にもお話ししたことがあると思うんですけれども。やはり障害者の方の働きがいつというのは私は重要視するべきだとは思いますが、一方で使用者側が、重度の障害者の人数を抱えなきゃいけないから抱えるけど、最低賃金で果た

して満足できるのか、って言われれば、恐らく使用者側はできないと思うんです。それに対して「納付金があります」、「助成金があります」っていう話だったんですけど、私が言うことじゃないですけど、秋田県の財政を考えれば、「お金を出すから雇ってください。」ではなくて、今の労働者の方が見合える所得を取れる仕組み、企業が払える仕組みを作らないといつまでも助成金頼み、補助金頼みなんです。ですので、この場で検討はできないと思いますけども、できれば障害に見合った賃金テーブルの設定というのを、是非そのような話題を上げていただきたいということと。

先程お話がありましたけれども、ハード面で例えばトイレの改修とか、手すりをつけてあげるとか、そのような部分はぜひ私は助成金でやるべきじゃないかな、と思いますので、やはりお金の出し方、使い方、それから企業にも使命があると思うんです。私は責務があると思うんですけれども、本当は失礼な言い方になってしまうかもしれないですけど、企業が納得できる賃金テーブルというのを設定すべきじゃないかな、と思いますので、今の障害者雇用の部分に関しては、そのようにちょっと感じています。以上です。

【森会長】

今のはご意見ということで。はい。

何か、ありますか。どうぞ、安定部長。

【今野職業安定部長】

先程トイレの改修について仰っておりましたが、トイレが対象になるかは不明ですが、障害者作業施設設置等助成金は、高齢・障害・求職者雇用支援機構で取扱っておりまして、障害者の方が簡単に作業できるように、作業施設を設置した場合の費用の一部を助成するような助成金は、一応ございます。

【森会長】

そうなんですけどね、はい。

他に、今のことに関連した事で何かご質問がある方、よろしいですか。

じゃあそれ以外でも構いませんので。どうぞ、曾我委員。

【曾我労働者代表委員】

2点ばかりお願いします。1ページお願いします。

1ページの「令和5年の取組実績」と「(4)業務改善助成金」の関係です。昨年よりも2倍に増えている実績ではあるんですが、具体的に、例えば業種、分野、というのは把握されているものなのか、というのがあります。というのも、助成金を受ける際の事例でこのようにしたら、生産性が上がったことになって助成金を受けられますよ、というようなホームページなどをどこかで見たことがあるんですが、もっと踏み込んだ、例えば分野が分かるんだとすれば、そういった分野のところに労働局だけでなく経営団体等協力しながら、そのよ

うな業種のところに「こういうふうな使い方をすると助成金が活用しやすくなるよ。」というような広報・周知の仕方もあると思うんです。そういった部分をもっと活用できないのかな、というご提案でございます。

あともう1点なんですが、これは具体的な話です。実際に労働組合、連合に労働相談で賜った意見なんですが、会計年度任用職員の方からのご相談です。当然任期があります。その時に、次の契約に対する不満といいますか、疑問視ですとか、不安だとか、いろんな部分がお話されたんですけど、そういった部分で会計年度任用職員だとか、そのようなものが労働局さん的にはどうあるべきだとか、お考えなのかなという思いです。労働組合の立場でいくと、やはり正社員として雇うべきものだと思っているので、そこらへんの見解があればお聞かせ願いたいと思います。以上です。

【森会長】

ありがとうございます。

はい、じゃあお願いします。

【田中雇用環境・均等室長】

業務改善助成金ですが、業種はもちろん把握しておりますし、いろんな業種に渡っていきまして、今ご提案いただいた業界団体等がそれぞれあるような業種については、情報提供して使っていただけるよう周知協力を得られるものについては、取り組むべきかなと思っております。倍増していると言いましても、全国的に見ると秋田県の申請伸び率は、少し他の局よりも少ないと思っております。いろんな団体に回らせていただいたり、個別の企業にもお願いしたりする中で、その感触も見ながら年間を通じていろんなことを実施しなくてはいけない、と思っておりますので、今仰っていただいたようなアプローチについても考えていきたいと思っております。

それから、会計年度任用職員というのは身分的には公務員の方ということで、更新されないといいますが、雇い止めのご相談という部分ですね。なかなか無期転換ルール等も適用がないというようなことですので、ご相談への対応というのは難しいところがあるかと思えます。非正規雇用の方の対応は労働局もそうですが、改善していくべきという流れはできていないかとは思っているのですが、なかなかそこはちょっと踏み込めない部分もあるのではないかと、とも思っております。お答えになっていなくて申し訳ありません。

【森会長】

委員、よろしいですか。どうぞ。

【曾我労働者代表委員】

ちょっと意地悪な質問だと思いましたが、敢えてさせてもらいました。

【山本局長】

すみません、補足です。

【森会長】

どうぞ、局長、お願いします。

【山本局長】

2つ目のところ、少し補足です。世の中の公務員に限らず、正規職員と非正規職員と呼ばれる方々で構成されているわけですので、これは仕組みや法律の制度がそうになっているというよりは、実態が先に動いていて、というものがある感じがしております。それに対し、いわゆる働き方改革で、同一労働・同一賃金ということで、できるだけ合理的な説明ができない部分については直していきましょう、という流れができていないのではないか、と思っております。そのため、両方それぞれ良い面、悪い面は様々ありますので、なかなか正規と非正規という仕組み自体をどうこうするというのは、なかなか難しいものではないか、と思っております。少し話がずれてしまいますが、国会等では、役所の正規の職員はどんどん減らされているのに、非正規はどんどん増えてきて、「それで本当にいいのか。」という議論もあつたりします。労働局でも一部、正規職員がしばらく前まではどんどん減らされている流れでしたが、最近では労働行政の重要性に鑑みてかどうかは分かりませんが、若干なりともその流れがやや止まってきつつあるといたしますか、多少なりとも職員が増えていく流れが出来ていきつつあるのか、と感じております。それによって、もちろん通常の定期採用というものは行っていますが、別途、また新たに通常の時期とは別に正規職員の採用を実施できるような状況にもなったりしております。「行政の姿勢としてどうなのだ。」という意見はありますが、そういった動きも一方であるということです。お答えには直接回答しにくいものですが、そのような状況があるということをご認識いただければ、と思っております。

【森会長】

ありがとうございます。他に。

【広島使用者代表委員】

はい。

【森会長】

はい、どうぞ。広島委員。

【広島使用者代表委員】

お酒を造っております、広島と申します。

うちの会社は昔ながらの酒屋なんですけど、男社会で非常に危険な仕事もあって、そのよ

うな体質でやっておりますけれど、最近女性の登用を非常に重要視しております、女性率が30%で、将来35~40%にしたいなと思って今待遇改善をしております。なかなか製造業は求人が多いといいますが、充足率がやや多いんですけれども、当社は高卒につきましては毎年採用者0人なので、新卒に頼らず中途採用のほうで職業安定部に大変お世話になっております。男女含めて、中途採用を採ってもまた離職するようなケースも多く、新卒の離職率もあるでしょうけれども中途採用も結構定着が少なく、4ページのところで、「若手社員を対象とした交流サロンの開催」で定着を推進するようなことが書いてございますけれども、その内容の開示だとか、若者というのは何歳までのことをいうのかわかりませんが、35歳でもそういった交流するような機会を今後増やしていただいて、今の若者が何を職場に求めているのか情報をいただきたいと思っています。

というのは、国の指針でいろいろ最低賃金を上げたり、育児休業の推進、障害者の採用、定年延長等、当社もかなり進めておりますけれども、なかなか定着が進まず、結局採用した分、同じ数だけ転職するというのも時にはあります。なんとか定着率を増やしたいなと思っております。情報を入手する機会があればと思いますので、若者の方々のこのような機会をどんどん増やしていただいて、企業側に還元していただくようなものが欲しいです。退職する時に正直なことを言って辞めていく方はいらっしゃるから、家庭の事情だとか、仕事時間が取れないとかそういった理由ですけど、実際聞くと違う理由だったりすることはございますので、ちょっとその辺の情報を入手していただいて、企業なりに還元していただければ、職場環境の改善に繋がるかな、と思っておりますので、それを職業安定部長さんのほうにお願いしたいなと思ってます。

【森会長】

よろしく申し上げます。

【今野職業安定部長】

情報発信といいますか、業界の研究会等、そういったものは実施してはおります。定着という点について、若者交流サロンでは、大体就職後3年ぐらいの同世代の方が中心に集まって、ビジネスマナーの話や、建設業や製造業等、全く業種も違う人達が何人か、事業所経由で参加申し込みいただき、議論いただいています。感想としては「同じぐらいの歳でみんな悩んでいることを知ることができてよかった。」とか、そういった前向きな声も結構聞こえてきております。最近始まったものでもありまして、定着というのは重要になっていきますので、しっかりと事業者の方にこういうことをやっているんだという情報を知っていただけるよう取り組みたいと思っています。

採用がなかなか難しいという点ですが、まず1つ、会社の情報としては知っていれば応募したのにというケースもあると思いますし、知っていたものの自分の希望と合わなかった、といったケース、両方のケースがあると思います。まずはその情報という意味では、業界研究会等でどんどん早い段階で実施するようにしてしまっていて、前は高校3年生に入ってから、

という感じでしたが、今は高校2年生からということで実施しておりまして、早い段階から地元の企業の方に知っていただけるように、ということで実施しております。

あともう1つ、求人の中身という点ですが、これはおそらく新卒に限らないのではないかと思っています。4ページ目の「令和5年度の取組実績」(1)に記載されている「積極的な事業所訪問による…」というところですが、実は記載としてはこの程度になりますが、事業所へ徹底的に訪問しましょう、という意味合いです。コロナでだいぶ訪問機会が途切れてしまったようなところもありますし、そのことによる問題も増えてきましたので、しっかりお会いしてお話を伺っていきましょう、ということでやっております。そのような中で、「全体の雇用情勢はこうなっていますよ。」や、「会社さんの立ち位置ってほしいこの辺ですよ。」等、できるだけ申し込みいただいた新規の求人を充足できるようにということで、そういった情報を積極的に提供しております。かなり充足率としては伸びておりまして、全国トップで伸びていますが、引き続きこういった形でそれぞれの事業所のお話を伺っていきたい、と考えております。

【森会長】

よろしいですか。

【広島使用者代表委員】

はい、問題ないです。

【森会長】

はい、この件に関しまして、他に是非ご意見ご質問、はいどうぞ、伊藤委員。

【伊藤労働者代表委員】

同じく4ページのところだったんですけども、Aターンフェア。いつもテレビコマーシャルとかで「Aターンフェアを開催しています。県外、東京にいらっしゃる子供さん達にも是非ご連絡ください。」ということで、よくテレビでコマーシャル出ているんですけども、こちらにそのAターンフェアに参加された方の人数が書かれているんですけども、その後実際に何人就職をされたのかな、ということをお伺いしたいと思います。よろしくお願ひします。

【森会長】

よろしくお願ひします。

【今野職業安定部長】

Aターンフェアの就職件数は採ってはいませんが、参考になる情報が分からないのですが、Aターンによる就職の実績は、労働局と県で紹介等行った実績ですが、これがだいたい年間1,000人ぐらいで推移しております。

【森会長】

全国ですか、秋田ですか。

【今野職業安定部長】

秋田県です。すみません、直接のお答えではございませんが。

【森会長】

よろしいですか。はい、どうぞ、小野委員。

【小野使用者代表委員】

小野でございます。よろしくお願いいたします。

使用者側としましては、様々な労働関連法規を遵守しなければいけないと。それについて労働局さん始め、いろんな行政のほうからチェックを受ける立場にございまして、労働基準部、安定部、均等室、それぞれ、労働基準部であれば時間外勤務であるとか、あるいは最低賃金、遵守されているかどうか。あるいは安定部に至っては、障害者雇用がその水準に達しているかどうか。均等室においては育児休業・介護休業、この辺りについて法が求めているところの水準に達しているかどうか、あるいは、まだ情報公開ですけれども、男女の賃金格差がどの程度あるかということについて、様々な労働関連法規をチェックされる側にあります。

そうした中で、これまでも目的とか意識をされておられるかと思うんですけれども、特段悪質なものを除いては、遵守できなかった場合には、各企業とも必ず背景があるんです。悪質なものは別です。これは別として、その背景がありますので、その辺りを丁寧にいろいろ背景を聴取して、それを施策に活かされているかと思うんですけれども、是非ともお願いしたいのは、特にもっと背景をよく知ることについて、そのようなスタンスで臨んでいただきたいということが1点です。

2つ目はですね、行政からいろいろチェックを受けるんですけども、行政と言いましても、労働局さん始めとした国の行政機関であったり、あるいは県であったり、同じ施策について両面から色々展開をされている部分もあります。そこについてそれぞれの役割分担というのはまた違う部分もあると思いますので、この行政の間での連携をよくしていただいて、受ける側が一元的に分かるような、そういった工夫をぜひ、リーダーシップを取っていただいて、今後とも行っていただければというのが大きなところのお願いでございます。

ちょっと細かい点、若干お聞かせいただきたいんですけど、特に職業安定部さんのほうで、昨今人口減少を踏まえまして、これから事業を継続していくためには労働の質と量を高めていかなければいけない、ということで、労働力の量ということに関しましては、人口減は極めて痛いところです。労働の質ということに関しましては、リスクリング、あるいは生産性を高めながら、従業員個々のエンゲージメントを高めていながら、質を改善していく。

そのために従業員を個々に育成していく、特にデジタル化、DX 人材等々を強化していくということかと思うんですけれども、ただ、最重要課題であります、人口減に対応した対応法ということで、労働力はいかんせん人口減はもうしばらく止まりません。その中で、秋田県で最もやっぱり関心事があるのは、いかに女性にとって魅力ある職場をどう確保、増加させていくかということが極めて大きな問題ではないかな、と思います。県のほうでもこの点について強化されていくと聞いておりますけれども、そこでですね、若干、実態についてちょっと教えていただきたいんですけれども。

女性にとって魅力ある職場づくりといいますと、先ほどお話もありましたように、登用をどんどんされて、ロールモデルにふさわしいような方を作っていった、その情報を発信する。これも大事なことです。一方で、なかなか賃金格差が縮まらないっていうのもあり、秋田の場合は7割程度に止まっているというのが、2日ぐらい前の新聞に載っていましたが、この一つの要因として、一旦、女性の場合ですと、結婚、出産しますと、大体結構な方々が離職されるケースがあると思います。あるいは、育児休暇を取った後に一定期間お休みをいただくと。その際に元いた企業からですね、呼び寄せて再度働けるような仕組みが出来上がっていることが望ましいんですけれども、今の実態としては非正規で戻ってくる、育児があるだけに、なかなか長時間働けないというご本人の要望もあって、短期雇用という形での雇用形態をとる方もいらっしゃると思うんです。ただそれが、以前休職した時、あるいは退職した時の役職といいますか、そのクラスで再雇用しますよ、というような仕組みが出来上がってるのと出来上がってないとは全然違うと思うんですけれども、この辺り秋田県の実態について、全国の状況に比して、秋田県がどのような実態になるのかっていう、もし何らかの数字があれば。

女性にとって魅力ある職場作りというのは秋田県、非常にこれまでも取り組みがなかなか進んでいなかった部分で、これが極めて大きい問題かなと捉えていまして、その1つの要因として、離職してそれを呼び戻すときに、正規あるいは短期、いずれ呼び戻すような仕組みが出来上がっている企業さんって全国比でどのくらいあるのか。あるいはその中で正規でもいいよ、というようなことで呼び戻せるような仕組みが出来上がっているところがどうなのか。もしデータがないとすれば、今後そういった事も含めていろいろ実態も把握して、逆に不足しているという事であれば、我々としてもそれを高めていくように働きかけていくということも必要なのかなと、協会の方として思っている次第なんですけれども、その辺りもしお分かりでしたら、教えていただきたいと思います。

【森会長】

はい、よろしく申し上げます。

【田中雇用環境・均等室長】

再雇用制度についてということですが、全国的な調査ですと、もしかしたらこのぐらいの企業で導入されている等といったものがとれるかもしれないです。バラバラにして、秋田県

ではこうです、のような数字の出し方というのはいけないので、お答えとしては実態というのが分からない、ということになります。

再雇用制度は、昔から、「入れてください。」ということを書いてきましたが、作られていても、全く動いていない、というのが長年続いていたというような印象があります。結局、女性にとって魅力がある職場で、「そういうところだから戻りたいです。」という、先程も仰ったように、前の階層で戻れる仕組みや、実態に合ったものが整備されているか、といったようなものも影響していると思います。制度面を工夫しなければ、やはりそのときに働ける条件に合うところで、多くの方は非正規という形で、家庭責任を負いながら働き始めるというところから復職されていくといいますか、社会にまた戻られるということですので、そこは仰っているように制度を使って正社員で戻る等、そのようなものが進めば大きく変わることだと思います。全国的な数字については少し見てみたいと思います。

【森会長】

具体的に、秋田県だけの数字が出せない理由ってなんですか。

【田中雇用環境・均等室長】

そうですね。調査について、大元で一定のルールで実施していますので、それを分解して数字を使うということが制限されております。

【森会長】

その理由は。

【田中雇用環境・均等室長】

統計調査上の承認を受けて実施しているので、「こういうやり方で、このようにやってください。」ということからは、はみ出られないという事情があります。

【森会長】

県別にすると、いろいろ分かってしまうこともあるわけですね。

【小野使用者代表委員】

この点は先ほど役割分担とありましたけれども、場合によっては、あるいは秋田県として実態がどうなのかと女性の活躍支持と、女性にとって魅力ある職場を今以上に積極的にやっていないと死活問題になるという状態にありますので、そういう危急を持ってですね、秋田県が積極的に取り組む。あるいは、我々のほうで人材不足対策って非常に大変なものですから、その辺りがポイントだとすれば我々の人手不足対策のほうでもそれを情報提供するためにいろいろアンケート項目に入れていくとかですね、そのような形で情報を発信していく努力も必要かなと思っていますので、その際にまた何かありましたらご協力いただ

くかもしれませんがよろしく申し上げます。

【田中雇用環境・均等室長】

ありがとうございます。

【森会長】

はい、ありがとうございます。

他に。はい、どうぞ。

【渡部公益代表委員】

7ページ、女性活躍の関係の「男女の賃金差異の情報公表」の部分なんですけれども。差異の情報公表というものを進めていただくというのが、非常に大事なんだなということで、そのような取組を進めていただきたいというのが意見の1つと、あと弊誌の新聞でも若干紹介した経緯があるんですけれども、男女の賃金の格差という部分で、仕事の内容だとか役職とかに全く差異がないにもかかわらず、なぜか男性よりも女性の方の賃金が下がっているというケース。理由不明の男女の賃金の格差というのがあるというのが実例と共に紹介されていて、私も読者として読んで、そういうことがあるのか、とちょっと驚いたものなんですけれども、これも実際に相談等を寄せられるなど、把握している部分があるのか、ということをお聞きしたかったです。

【森会長】

よろしく申し上げます。

【田中雇用環境・均等室長】

あの記事は私も本当に少々びっくりしたといいますか、相談については、あの方はお辞めになられて転職されたというような内容でしたが、そこでなんとか戦って、例えば労働局を使って改善をお願いしたい、というような動きになるよりは、やっぱり諦めてお辞めになれるといった方が多いのかな、という印象を受けております。ご相談があれば、そこがどうなっているのか、というお仕事内容等も聞きつつ、こちらで法違反がないか、というところを確認して対応していくということになります。しかしながら、ご相談件数が少なく、「そこをやってほしい。」と仰る方がなかなかいらっしゃらないということで、私どもが手をかけている事例というのはほとんどないということです。記事によりますと、結局、その会社は、その方が仕事の範囲も広い、ということであるにもかかわらず、そういった方を失ってしまったという結果に繋がっていますので、そのようなことが起こらないようにしっかりと見直しをしていただく必要があるかと思えます。

男性の方が、賃金が高かったということについても、分析すれば何か、要は、能力は関係ないといった、何か説明つかない手当がついている等、そのようなものをしっかりと見直して

いただくことも含めて実施していただく必要はありまして、男女の賃金差異の公表義務をきっかけに、賃金の部分はもちろん、雇用管理全般の部分について、見直していただくとように取り組んでいきたいと思っております。

【森会長】

よろしいですか。

【渡部公益代表委員】

全国的にあるようなので、決して特異な事例ではないんだろうと思います。そのようなものもあるとですね、そこで働きたくなくなるというのは当然のことだし、放置されていると大変な事だと思いますので、ちゃんと監視してチェックしていただきたいという要望です。以上です。

【森会長】

ありがとうございます。

他に。はい、どうぞ。

【面山公益代表委員】

ハラスメントのことでお話ししたいと思うんですが、仕事柄相談を受けたり、あるいは企業から事実関係の調査を依頼されることが多くなっております。

資料の No. 3-1 の 9 ページにハラスメントの防止対策というのがあります。それで先ほどご説明がちょっとあったんですけど、相談担当窓口を設置する義務があるにもかかわらず、設置されていないという会社が結構あって、設置すべきなのだから、本当に設置していただかないといけないのですが、どうやって設置したらいいか分からないという実態もあると思うので、そのようなことを相談に乗っていただけたところ、体制があるのかということ。

それから、パワハラ・セクハラに対する管理職の認識が旧態依然としている、ということがあって、先程会長もおっしゃったんですけど、「こんなことまで、ハラスメントになるんだ。」っていうことを、文字や動画にさせていただいて、それを管理職は勿論、従業員の人が 10 分とか 20 分見ることが企業で実施してもらえば、「こんなこともハラスメントになる。」という気付きを簡単に得られるということがあるのかなと思うので、実際にされているのかもしれませんが、その辺のところ教えてください。

【森会長】

はい、よろしく申し上げます。

【田中雇用環境・均等室長】

ハラスメントの相談窓口は設置義務がございますが、全般的にそのような措置義務につ

いて不十分な企業というのは、まだまだあります。また、設置されていても、形骸化しているといいますか、「そこに相談してもどうにもならないんです。」ということで、労働局に相談がきて、ということがありますので、本当に実効性のある対策が取れるかたちで実施できている企業は、おそらく相談もきて、解決できて、みたいなことで回っていると思いますが、そこに至らない企業が多いということで、相談が高止まりしていると認識しています。

対策については、各企業で自分のところに合ったかたちで実施していただく必要があり、先程仰っていただいたような動画を短時間で視聴していただくというようなところから始める等、こういった対策は大変有効だと思います。明るい職場応援団というサイトには、その関係の資料や研修の動画もまとめてありますので、そこから使えるものを使っていたきたいとご案内をしているところです。

【森会長】

はい、ありがとうございます。よろしいですか。
他にどうぞ。はい、佐藤委員。

【佐藤労働者代表委員】

はい、佐藤です。

先程のご質問に関連してなんですけれども、連合秋田のほうにもやはり労働相談寄せられておまして、我々のほうでも相談窓口のほうに会社に必ず設置されているはずだから相談を進めるんですけれども、相談できるのであれば、連合なり、労働局のほうには相談もいかないというのが実情で、機能的にというか、大きい所だと大きい所であるんですけれども、それがまたその間に入ってハラスメントをしている人に行くと、その上司の方というか、受けるほうというか、訴えられるというのも変なんですけれども、「なんでそういうふうな窓口にしたんだ。」というようなところで人間関係がおかしくなっていくというのが大変大きくて、やはり、上司の人もそのように指摘を受ける可能性があるというところ、そして真摯にそれを受け止めて、「じゃあこうやって職場環境を変えていくんだ。」という意識がないと、なかなか窓口相談しづらいのだろうなと。

また、今度は小さいところになると、窓口が経営者の方の身内だったりとか、「どう考えても相談できないよね。」というところ。また、女性からの相談ですと、「窓口が男性なので相談できない。」とか。やはりその窓口の質というものを高めていかないと、この問題はなかなか解決できない課題だと思いますので、そこは労働局の皆さんのほうでも、相談しやすい企業の窓口の質の向上に向けて取り組んでいただければと思います。

以上です。

【森会長】

ありがとうございます。
何かありますか。どうぞ。

【田中雇用環境・均等室長】

そうですね。本当に窓口が相談を受けてしっかり対応できるものになっているかが重要ですので、そこができていないところで問題が広がるといいますか、解決が難しくなるということを目の当たりにしております。

ただ、私どもの対応例みたいなことでの窓口の例に誰かを当て嵌めて、「きちっと設けました。」というかたちで取り組まれるという企業が多いです。そこから実施していただくにしても、しっかり相談が来ているか、そこに対応できているか、ということを見直していただくことが大事だということも含めて企業に対応していきたいと思います。ありがとうございます。

【森会長】

よろしいですか、他に。

はい、どうぞ。

【若泉使用者代表委員】

すみません。意見と質問とお願い、1つずつあります。

まず、秋田県で労働力が減っているという前提のもとで、8ページにあるんですけども、年収の壁のところでは。

最低賃金もやっていますので、一概に高ければ、というところはないと思いますけれども。前回もお願いしたんですけども、106万円と130万円の壁が秋田県で壊せるとは思いませんが、もしこの為に50万円補助をするというのであれば、単純に秋田県は社会保険額は補助するから、まず働けるだけ働いてくれ、というような方法にすべきでは。50万円企業に払ってもポケットに入れるだけで、個人の所得に転換されるのは少ないと思うんですよ。であれば、社会保険額を補助して、労働時間を増やしてあげると、個人の所得も増えていって経済の回転も多少なり良くなるんじゃないかなと思いますので、この壁の金額を、最低賃金の上昇とともに、一定比率ずつ上げていくようなことを、国のほうに上申していただきたいというのが、まず1つです。

それから2点目は質問なんですけれども、ダブルワークだとか副業だとかというところが一昨年あたりは結構話があって、結局労働力不足の方策をいろんなことで話が出るんですけど、ダブルワークのところのレギュレーションってどうなったのか。要はオーバーワーク、36協定の違反をA社、B社どちらが管理するのか、というところがしっかりと決まらないとダブルワークのところを進めようがないかなと思っています。個人的には、例えば同じ会社の中で別会社を作って労働時間を管理する、これはできるかなと思っています。けども、全然知らないところで働かれちゃうと、その方が何時間働いているか分からないんですよ。それなのに、「ダブルワーク認めなさい。」って言われても認めようがない。というところがありますので、ダブルワーク、副業の件はどうなったのかというのが質問です。

それから3番目、これはお願いになります。いろんなところで秋田県の人口が減っていると思うんですけど、その中の1つで事業承継ってあるんじゃないかなと思っています。使用者側なので切に感じているんですけど、「継ぐぐらいだったら辞める。」という訳じゃないんですけど、そのような部分が少なくても秋田県の企業数を減らしたりだとか、外に行ってしまう理由になっていないかなと感じています。ですので、できれば人口減少の部分、もしくは企業の減少の部分に関して、事業承継をもう少しやりやすいように、特に金銭面だと思いますけども。事業承継をもう少しやりやすいようなかたちにしていただくと、恐らく秋田県内の企業の皆さんが「自分の子供のために頑張ろう。」という、もしくは「自分の会社を継いでくれる有志の方に渡そう。」という気持ちになるんじゃないかなと思いますので、是非施策の中の1つに事業承継という部分もあってもいいのかなと思います。以上です。

【森会長】

ありがとうございます。この件に関しまして。

【田中雇用環境・均等室長】

年収の壁対応のキャリアアップ助成金は今、仰っていただきましたように、50万円というのは細かく計算しますと、ご本人負担の社会保険料の部分に見合う分を事業主が先にご本人に払われるものであり、その部分を助成するものですので、「お返ししますよ。」って言ったらかわいのですが、そういったイメージの助成金になります。それを皆様に一律に、ということではなくて、計画書を出していただいて、実際にそのように1年、2年というかたちで実施していただくというところが対象になる助成金になります。説明が足りなくて申し訳ありません。

【森会長】

どうぞ。

【立花労働基準部長】

副業とダブルワークの部分に関してですが、現行法上は、事業所が異なっている場合でも、労働時間を通算することになっています。例えば、A事業場で6時間働いた後に、副業でB事業場に行った場合は、それが前の時間と、次の事業所の時間が8時間以内であれば、いわゆる時間外労働にはなりません。2つ目の職場で、例えば6時間働いて、トータルで8時間以上になる場合は、2つ目の職場が、いわゆる時間外労働手当を払うということになっています。労働法の現行法制上そのようになっているので、基本的には通算になっているということについて、労働者側が「私は前の所で何時間働いた。」というのを必ず事業場に話すということになってはおりますが、先程仰っていただいたように、隠したいという実態も若干あると思いますので、そこは現状、本省の中央では新たな働き方という形での検討会というのは今開かれておりますので、そこである程度の方向性が出てくるのではないかと考え

ています。少し様子を見ながらという感じでよろしいかと思えます。

【若泉使用者代表委員】

すみません、時間があるので1点だけ。

仮に4時間ずつ働いた場合、社会保険って両方とも払わなくていいんですか。

【立花労働基準部長】

社会保険は、働いている時間によって変わってくると思います。

【若泉使用者代表委員】

4時間ずつだと多分超えないと思うんですけど。

【立花労働基準部長】

専門的な話になると、こちらとしましては管轄が少し異なってしまうので、お答えが難しいです。

【若泉使用者代表委員】

すみません。なんかちょっと抜け穴的なところになっちゃうと思うんですけど、4時間ずつ働くと、恐らく最低賃金でいくと社会保険の枠内に入っちゃうので。

【立花労働基準部長】

そうですね。

【若泉使用者代表委員】

総労働時間が、その人が1日8時間働いても社会保険徴収しないことになっちゃうかな、という気がします。

【立花労働基準部長】

社会保険に関しては、私も管轄外であり、よく分からないです。申し訳ありません。

事業承継に関しては、労働局というよりかは中小企業庁の方になってしまうので、あまり労働局として積極的にということは、ございません。中小企業庁では事業承継を主に進めているようなものになっておりますし、秋田でも M&A 等をできるだけ推進していきましようという動きになってはいるかと思えますので、その辺の動きを見ながらにしていれば良いかと思えます。すみません。

【森会長】

ありがとうございます。まだまだご意見を賜りたいところなんですけども、定刻の時間

が近づいてきたところか過ぎてしまいました。

秋田労働局さんにおかれましては、この当審議会での各委員会の意見・ご質問等を踏まえて、令和6年度秋田労働局行政運営方針の策定をしていただきまして、より一層、実行のある行政運営をお願いしたいと思います。

それではこれもちまして、第47回秋田地方労働審議会を閉会致します。円滑な議事進行にご協力いただきまして本当にありがとうございました。下手な司会で時間を超過してしまいましたが、これで終わらせていただきます。どうもありがとうございました。